

Cristiana Zappalá Porcaro

# Um levantamento das principais variáveis que impactam na escolha profissional

Monografia apresentada como pré-requisito para conclusão do curso de graduação em Psicologia do UniCEUB – Centro Universitário de Brasília, através da FACS - Faculdade de Ciências da Saúde, com a orientação do Professor Danilo Assis Pereira.

Brasília, Novembro de 2003

## DEDICATÓRIA

*Aos meus pais, Júlio e Martha, pelo amor,  
carinho e apoio em momentos difíceis da  
minha vida, principalmente este. Às minhas  
irmãs, Juliana e Giovana, pela compreensão  
e amizade.*

*Ao meu noivo, Rodrigo, por ter  
compartilhado este momento tão importante  
com paciência, amor e extremo  
companheirismo.*

*Aos meus cunhados Marcelo e Jairo, pelo  
apoio e disposição.*

*Aos amigos, pelo carinho.*

*A Deus, sempre.*

## AGRADECIMENTO

Agradeço a Deus, antes de tudo.

Agradeço aos fundadores da ciência do comportamento, inspiradores da minha profissão, principalmente a B. F. Skinner.

Agradeço ao meu orientador, Danilo, que diante do meu desespero, soube manter a calma e me ajudar nesta tarefa tão árdua. Pelo respeito. Valeu!

Agradeço à psicóloga Giovana. *Gigi*, obrigada pela ajuda, amizade, carinho, paciência e compreensão. Pela mão que você me deu (pé, ombro, cabeça..), pelas madrugadas acordada revisando esta monografia com toda a calma do mundo e pelo sofá-cama do seu lar, sempre disposto a me receber. Sem você, *maninha*, eu não teria a quem mais agradecer, pois este trabalho com certeza não teria sido finalizado. Brigaduuuu. Esta será uma gratidão eterna. Ao meu cunhado, Marcelo, pela companhia nas madrugadas em frente ao computador.

Agradeço à minha mãe, Martha, pelo carinho, pelo apoio incondicional e pelo teu esforço para me transformar em quem hoje eu sou. Essa conquista é NOSSA *mamy's*, e você sabe disso! Obrigada por tudo. Te amo.

Ao meu pai, Julio, pelo carinho e pelo amor. Te amo.

A Juju pelo apoio e ao Jairo. Cunhado, obrigada pelos ensinamentos filosóficos e pela 'ajudona' no discurso.

Agradeço ao meu noivo pelo amor, pela doçura, pela paciência e calma inabaláveis, pelas inúmeras vezes em que eu precisei desabafar e você me escutou e me aconselhou sabiamente. Pela ajuda nos meus momentos de '*pane*' (e do computador também). *Morzin*, você me ajudou muito mais do que consegue imaginar. Você é uma pessoa iluminada e espero dividir todos os momentos importantes da minha vida como este, com você. Obrigada por tudo e por ser quem você é. Te amo! Muito!

Agradeço ao 'mestre-mor' Isidro, pelas aulas maravilhosas e pelos ensinamentos sagrados. Ao Geison, pelo apoio e grande ajuda. Por dispor-se a me ajudar quando muito precisei. Ao amigo Toninho e nossos trabalhos juntos.

Agradeço às professoras Claudia Phillipi e Ana Beier pela prática da psicologia. Vocês fazem um trabalho excelente. Isso é que é formação!

Às amigas Aline e Eveline: vocês serão eternas e posso agradecer a Deus por tê-las perto de mim. Mesmo com nossas diferenças, nunca nos afastamos. Liu e Evel, agradeço a vocês. Muito.

À Luciana Santos, amiga, 'chefa', *passageira-vip* da minha 'caranga velha', pelas tardes lutando contra o sono, pelas madrugadas fundindo nossas massas cinzentas, pelas conversas, pela ajuda, pelo carinho, pelo companheirismo e pelo apoio. Lu, mesmo com todas as dificuldades, você sempre esteve ao meu lado. Valeu baixinha! Vamos crescer juntas nessa nova etapa!

Às amigas Andréa, Danielle e Dyane, um trio maravilhoso que me aceitou de braços abertos quando já era mais que consolidado. Vocês são demais, meninas! Sem vocês, não sei não... Seria difícil ir à aula...

Às amigas Ju (Raulino) e Carol (Villela). O que seria dos estágios sem vocês para me reforçarem??? Valeu!

À Luciana e Lúcia Borelli Noronha. Durante este percurso, o apoio de vocês foi fundamental.

À Vivi, por ser exemplo de liderança.

À Cristine B. Guedes, pelo *abstract* pedido na última hora e feito com todo carinho.

Às psicólogas Renata Duarte e Adriana Abraão e, também, à Alessandra Xavier. Ter trabalhado com vocês me tornou a profissional que sou hoje. Obrigada, *chefitchas*!

Às ex-colegas de trabalho Airla, Daniele e Lady. Vocês marcaram épocas da minha história. Fazem parte dela.

À todos que de alguma forma me ajudaram nesta jornada...

*Obrigada.*

## SUMÁRIO

Resumo

Abstract

Lista de Figuras

Lista de Tabelas

Lista de Quadros

1. Introdução .....	12
2. Escolhas .....	14
2.1. Dificuldades da Escolha .....	14
2.2. Autoconhecimento e seus elementos .....	17
2.3. Teorias da Escolha .....	19
2.3.1. Teorias de Processo .....	19
2.3.2. Teorias de Desenvolvimento .....	20
2.3.3. Teorias da Personalidade .....	21
2.3.4. Outras Teorias .....	23
2.4. Abordagem Comportamental .....	24
2.5. Comportamento de Escolha .....	26
2.5.1. Esquemas Concorrentes .....	26
2.5.2. Lei da Igualação .....	29
2.6. Autocontrole .....	33
2.7. Motivação .....	35
2.8. Escolha Profissional do ponto de vista da Análise do Comportamento..	38
3. Metodologia .....	40

3.1. Procedimento .....	40
3.2. Amostra .....	40
3.3. Instrumento .....	43
3.4. Análise dos Dados .....	45
4. Resultados .....	46
5. Discussão .....	51
6. Conclusão .....	54
7. Referências .....	56
Anexos .....	58

## RESUMO

Este estudo teve como objetivo o levantamento das variáveis que exercem impacto no comportamento de escolha da profissão. Para tanto, foi realizada uma pesquisa documental na instituição CENFOR – Centro de Formação de Psicólogos do UniCEUB – Centro Universitário de Brasília, utilizando-se o Questionário Objetivo do projeto Orientação Vocacional. Foram pesquisados 173 questionários e selecionados 55. Os resultados das análises dos determinantes das escolhas profissionais demonstram que variáveis como ‘interesse que sente pelas atividades relacionadas com a profissão’ e ‘interesse que despertam certas matérias do curso’ têm maior impacto nas escolhas, enquanto a variável ‘tradição da família’ possui menor impacto na escolha. Concluiu-se que a probabilidade de ser um profissional satisfeito com o que faz, ou seja, obter um reforço de grande valor reforçador, aumenta quando se levam em conta questões como interesse, habilidade, aptidão, áreas de atuação, matérias do curso, autoconhecimento e autocontrole na hora de escolher a profissão. As orientações profissionais podem se basear nos dados acima para que se tornem mais funcionais.

**Palavras-chave:** escolha, variáveis motivacionais, escolha profissional.

## **ABSTRACT**

The purpose of this study was the surveillance of the variable that have impact on the career choice behavior. To accomplish that, a documental research was done at CENFOR – Psychologist Educational Center of UNICEUB – Brasília's University Center, using the Objective Questionnaire of the Vocational Orientation project. One hundred and seventy-three questionnaires were analyzed and fifty-five were selected. The result of the analysis of the motivation factors for professional choices show that variable as "interest felt for activities related to the profession" and "interest arises from certain subjects of the course" have more impact on the choice, whereas "family tradition" variable presents lower impact on the choice. It was concluded that the probability of being a professional satisfied with his work, or, obtaining a reinforcement of great strengthened value, increases when questions such as interest, ability, aptness, areas of performance, subjects of the course, self-consciousness and self-control are taken in account when choosing a career. Professional orientation may be based on the data above in order to become more functional.

**Key-words:** choice, motivational variable, career choice.



## LISTA DE FIGURAS

<b>Figura 1</b> – A tríplice dimensão do autoconceito.....	17
<b>Figura 2</b> – Esquema de um procedimento de cadeias concorrentes.....	28
<b>Figura 3</b> – Porcentagem de respondentes da amostra por semestre e ano de realização da orientação vocacional .....	41
<b>Figura 4</b> – Porcentagem de respondentes da amostra por sexo .....	41
<b>Figura 5</b> – Porcentagem de respondentes da amostra por idade .....	42
<b>Figura 6</b> – Porcentagem de respondentes da amostra por escolaridade .....	43
<b>Figura 7</b> – Porcentagem de respondentes por motivos que influenciaram a escolha profissional .....	49

## LISTA DE TABELAS

**Tabela 1** – Dados obtidos do Questionário Objetivo do CENFOR (data da orientação, data de Nascimento, idade cronológica, escolaridade, sexo, variáveis motivacionais da escolha profissional, certeza da escolha e profissão escolhida).....47

**Tabela 2** – Divisão das profissões citadas em áreas de acordo com o GIIPE 2002 (CIEE) .....49

## **LISTA DE QUADROS**

**Quadro 1** – Questão 07 do Questionário Objetivo do CENFOR.....44

**Quadro 2** – Questão 08 do Questionário Objetivo do CENFOR.....44

## 1. INTRODUÇÃO

Atualmente, no mundo globalizado, com a tecnologia avançada facilitando o acesso ao conhecimento, torna-se cada vez mais difícil a diferenciação e o sucesso profissional. Especula-se sobre talento, vocação e sobre como se sobressair diante da concorrência entre as pessoas e da exigência de ser bem sucedido profissionalmente. Neste contexto, a profissão torna-se muito relevante na realização pessoal. A preocupação com a escolha certa da profissão tenciona principalmente os estudantes, os pedagogos e os pais.

O papel da profissão dentro da realização pessoal tem sido cada vez maior, tendo em vista a necessidade da maioria dos profissionais em passar um terço de seus dias trabalhando. Esta realização, por meio da profissão, torna-se fonte de pressão em função de que para ser 'bom profissional' é necessário preparo e dedicação, ou seja, investimento em conhecimento. Para investir em uma ou outra área de atuação dentro do mercado de trabalho é preciso escolher a que se dedicar e o que trará lucro e realização pessoal.

A possibilidade de escolher em que trabalhar nem sempre existiu. De acordo com Isolda, Holmer e Paes (1974, p. 17), antigamente "o destino profissional dos mais moços era decidido pelos mais velhos". Contudo, o jovem conquistou a liberdade de escolher e junto a esta, a responsabilidade do escolher.

Esta responsabilidade pressiona quem está fazendo a opção de sua profissão, geralmente os jovens ao final do ensino médio, e muitas vezes, os pais. Muitos sentimentos envolvem as pessoas que estão diante da tomada de decisão profissional, o que torna a decisão influenciável por variáveis do meio como pressão da família, status da profissão, falta de conhecimento sobre a atuação das várias profissões, a realização financeira, entre outras. A questão da sobrevivência atua também pressionando, pois o mercado de trabalho parece apontar para maior oferta que demanda, trazendo à tona a perspectiva do desemprego.

Questiona-se então, o que determina esta escolha e o que motiva as pessoas a escolherem uma profissão dentre outras existentes. A motivação

humana e o comportamento de escolha já suscitou a curiosidade de muitos estudiosos do comportamento humano.

Sendo assim, este estudo pretende elencar quais as principais variáveis que impactam a escolha de uma profissão.

## **2. ESCOLHAS**

### **2.1. DIFICULDADES DA ESCOLHA**

Uma das questões relevantes para a escolha de uma profissão é saber quais as possibilidades de atuação das profissões dentro de um universo rico de opções. Gibson (1927/1975), relata que existem mais de 35.000 empregos distintos, relacionados no Dicionário de Títulos Atuais. Conseqüentemente, as possibilidades de escolha profissional são cada vez mais difíceis.

Está ocorrendo uma mudança dentro do mercado de trabalho, nas características das profissões em termos de valores, no preparo, assim como estão surgindo novas profissões e desaparecendo antigas. Com as novas tecnologias e as exigências cada vez maiores, há cada vez mais uma redução no número de profissões semi-especializadas e técnicas, limitando ainda mais as oportunidades iniciais de emprego para os jovens com a preparação típica da escola de ensino médio.

Além do mercado de trabalho, outra dificuldade na hora de escolher uma profissão está dentro de casa, no ambiente familiar. As expectativas da família e, principalmente, dos pais sobre o filho, exerce uma grande pressão no momento da decisão. Geralmente, é difícil para os pais entender que as pessoas são diferentes e que os filhos não têm a mesma história de vida que eles. Não será pelo próprio filho que o pai realizará sua vontade. De maneira geral, os pais tendem a achar que seus filhos não sabem nada e que ele – o pai – é quem deve decidir que profissão é melhor para o filho.

Mansão e Sandala (2002), mostraram em um estudo que visava identificar os sentimentos e as preocupações dos pais no processo de escolha profissional de seus filhos, que havia dois grupos de sentimentos e preocupações dos pais nesse momento. Primeiro, um sentimento de felicidade e realização, quando pensam nos filhos encaminhados em uma profissão ou quando visualizam um projeto de vida sendo construído na vida de seus filhos. Esse sentimento de felicidade parecia estar ligado à concretização desses projetos e à uma sensação

de ter cumprido seus papéis como pais, principalmente quando imaginam seus filhos formados e exercendo a profissão que escolheram. O segundo sentimento foi o de insegurança, por acreditarem que o filho talvez não esteja ainda preparado para realizar uma escolha tão importante assim. Porém, o estudo mostrou que quando os pais percebem que o filho está seguro em sua escolha, este sentimento de insegurança desaparece, reinando a tranquilidade.

Ao final dessa pesquisa, Mansão e Sadalla (2002) verificaram que os pais são participantes especiais do processo de escolha profissional, e a escola, uma grande aliada deles na preparação de seus filhos e da família para que a construção do projeto profissional ocorra de forma consciente, conduzindo à realização, à felicidade e à formação de profissionais envolvidos em assumir o compromisso com o social. Os resultados também mostraram a necessidade da realização de trabalhos junto à esses pais, que promovam integração permanente e seqüenciada e que possibilitem uma discussão e uma troca de experiência com outros pais sobre os sentimentos experimentados no processo de escolha profissional de seus filhos.

A questão financeira também é de grande influência na tomada de decisão por uma profissão, tanto no que diz respeito à preparação para o ingresso no ensino superior, quanto às expectativas de remuneração no futuro. Muitos jovens deixam de fazer o vestibular ou de se preparar para ele por não terem dinheiro para investir em si mesmos. Neste caso, começam a trabalhar cedo e dificultam a conciliação entre trabalho e estudo, deixando o projeto do vestibular para um futuro cada vez mais distante. Alguns chegam a não fazer o vestibular simplesmente porque não podem pagar o exame. Entender e encontrar saídas para esses problemas é fundamental na hora de fazer a escolha (Weil, 1966).

Além disso, o fator financeiro também influencia no sentido de expectativas de remuneração de acordo com a profissão. Por acreditarem que algumas profissões são melhores e os profissionais da tal profissão ‘ganham mais’, os jovens fazem escolhas inadequadas. Esse tipo de embasamento para escolha está relacionada com o *status* que a profissão adquiriu ao longo do tempo. Profissões como Medicina, Direito e Odontologia, por exemplo, adquiriram ‘fama’

de serem profissões bem remuneradas e de profissionais, de que são verdadeiros gênios intelectuais. Na verdade, esse *status* não passa de uma 'propaganda enganosa', onde quem escolhe a profissão baseado somente em ser bem remunerado futuramente, pode acabar sendo um profissional insatisfeito e decepcionado. Não é mérito específico das profissões citadas acima, mas do motivo que levou àquela pessoa a fazer aquela escolha profissional, ou seja, médicos, advogados e dentistas podem ser profissionais satisfeitos e bem remunerados desde que tenham se baseado em outras variáveis para decidirem sobre suas profissões, assim como em qualquer outra área de atuação profissional (Weil, 1966).

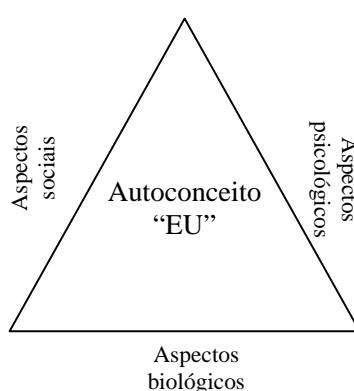
Um outro fator fundamental para o entendimento dessa grande dificuldade na hora da decisão é a pressão que é feita, atualmente, sobre o estudante do ensino médio e, principalmente, àqueles que estão em seu último ano. A prova do vestibular é colocada para os alunos como um 'bicho de sete cabeças', fazendo com que o nervosismo já acumulado anteriormente, venha à tona no momento da prova.

Sabendo as dificuldades na hora de escolher uma profissão e sabendo também, que ao escolher uma profissão o indivíduo assume não só um compromisso consigo mesmo mas também com a sociedade, decorre-se daí a responsabilidade dele estar devidamente preparado para esta escolha. A escolha não deve ser feita sem critérios, mas com pleno conhecimento de suas capacidades, interesses, limitações e mercado de trabalho. Portanto, escolher uma profissão implica, necessariamente em informar-se sobre as profissões e sobre si mesmo, ou seja, autoconhecer-se (Isolda, Holmer & Paes, 1974).



## 2.2. AUTOCONHECIMENTO E SEUS ELEMENTOS

Quando se fala em autoconhecimento, fala-se de um elemento composto por aspectos sociais, psicológicos e biológicos (Gonçalves, 1980). Conhecer-se e identificar-se forma o que é chamado de autoconceito. Ele é um elemento de grande influência na hora de tomar qualquer decisão na vida. De acordo com Gonçalves (1980), o autoconceito é formado pela tríplice dimensão abaixo:



**Figura 1** - A tríplice dimensão do autoconceito (Adaptado de Gonçalves, 1980, p.23)

Para Gonçalves (1980), a formação deste autoconceito é um processo lento, que começa desde o nascimento e continua durante toda a nossa vida. A dimensão social advém da convivência ou inter-relação social com os pais, familiares, amigos, colegas, etc. Já a herança biológica é aquela que contém o funcionamento dos sentidos, peso, altura, funcionamento das vísceras e glândulas, etc. E a terceira dimensão, é a dos aspectos psicológicos, que incluem memória, raciocínio, interesses, aptidões, inteligência, caráter, etc. Esses três elementos são de igual importância e todos devem ser levados em conta para que a opção ocupacional seja adequada em função do "eu" de cada indivíduo (Gonçalves, 1980).

Alguns termos são importantes para o autoconhecimento completo, como capacidade, interesse, aptidão e experiência. Gonçalves (1980, p.24), coloca que "capacidade é o que determina a possibilidade de sucesso de uma pessoa no

desempenho de uma tarefa ou no exercício de uma profissão”. Assim, quando se fala de capacidade, informa-se sobre o que o indivíduo é capaz de realizar. Capacidade então, exige que o indivíduo tenha anteriormente identificado seus interesses, suas tendências ou inclinações e adquirido a habilidade necessária.

Interesse é “a atração que o indivíduo sente para certas coisas, atividades ou pessoas” (Gonçalves, 1980, p.26). Quando se pensa em uma opção de caráter ocupacional, deve-se considerar essa atração sentida pelo indivíduo e que perdura por um tempo considerável. Neste caso, a aptidão também influencia sobre o que se sente tornando-se interessante.

Aptidão é considerada por Gonçalves (1980, p.34), como “conjunto de características que o indivíduo possui, as quais lhe proporciona facilidade para aprender a executar determinado tipo de atividade, com um mínimo de esforço”. Assim, o relacionamento entre interesse e aptidão é estreito, pois uma atividade pela qual se tem aptidão, em geral, também se tem interesse. Todavia, essa aptidão pode advir de uma grande quota de experiência (*know how*) com essa atividade.

A experiência, com uma certa atividade, torna os indivíduos cada vez mais aptos para continuar realizando tal atividade. Pode-se dizer então que o desenvolvimento das aptidões também decorre das experiências de sucesso que a pessoa possui cultivando os mesmos graus de constância e continuidade dos interesses em determinada área da atividade humana.

Além de entender quais as dificuldades enfrentadas pelas pessoas que estão em fase de escolha profissional e o quanto é importante se autoconhecer para realizar esta escolha, é fundamental saber o que as teorias de escolha demonstram a fim de que se possa embasar teoricamente qualquer conclusão que retirada a respeito do assunto.

## 2.3. TEORIAS DA ESCOLHA

Dentre as inúmeras teorias que poderiam ser apresentadas aqui, apenas as abordagens mais conhecidas serão discutidas. Para fins didáticos de discussão sobre os temas, Gibson (1975), classifica essas teorias nas seguintes categorias: de processo, de personalidade, de desenvolvimento e 'outras'.

### 2.3.1 - Teorias de Processo

As teorias de processo são aquelas em que tanto a escolha profissional quanto um eventual ingresso na profissão, constituem um processo que consiste em 'passos' ou 'estágios' pelos quais o indivíduo deve passar. Autores como Ginzberg, Axelrod, Ginzberg e Herma (1951, citado em Gibson, 1975), analisaram o processo de escolha profissional como processo que contém três grandes períodos: fantasia, experimental e de escolhas reais.

Esses períodos são as fases de vivência da pessoa que, primeiramente, começa a pensar em uma ocupação e exprime escolhas *fantasistas*; depois, na adolescência, considera sua escolha profissional futura em primeiro lugar a partir daquilo que gosta de fazer e a seguir daquilo que pensa que pode fazer (interesses e capacidades). Entre os 15 ou 16 anos, começa a dar margem às satisfações que poderia tirar de seu eventual trabalho, exprimindo, assim, seus valores. Esta fase é marcada por uma particular atenção aos fatores de realidade, capazes de facilitar ou obstaculizar ao adolescente a realização de suas ambições (Pelletier, Noiseux & Bejold, 1974/1977).

Portanto, teóricos de processo estabelecem que a escolha profissional inicia-se aos seis ou sete anos e começa a aperfeiçoar-se em torno dos dez anos ou mais. Ginzberg (1951, citado em Gibson, 1975), expõe que cada decisão durante a adolescência está relacionada com a experiência de cada um a qual, por sua vez, exerce influência sobre o futuro, sendo o processo de tomada de decisão basicamente irreversível (esta parte da teoria, Ginzberg mais tarde irá rever e reconsiderar). E, finalmente, considerando que o processo de escolha

envolve um equilíbrio entre elementos subjetivos, oportunidades e limitações da realidade, a finalização deste processo tem, inevitavelmente, a qualidade de um compromisso (Gibson, 1975).

### **2.3.2 - Teorias de Desenvolvimento**

As mais relevantes teorias de desenvolvimento consideram o desenvolvimento vocacional como um aspecto do desenvolvimento integral do indivíduo. O autor mais conhecido desta abordagem é Super (1973, citado em Pelletier, Noiseux & Bejold, 1974/1977). Ele salienta que o desenvolvimento vocacional, assim como outros aspectos do desenvolvimento, pode ser considerado como aquele que começa desde cedo na vida e se processa ao longo do desenvolvimento, ou seja, é um processo que se estende da infância até a velhice. Super relata que o desenrolar desse desenvolvimento vocacional é geralmente ordenado, previsível e dinâmico, no sentido de que resulta da interação entre os conhecimentos do indivíduo e as solicitações da cultura (Pelletier, Noiseux & Bejold, 1974/1977). Durante todo esse processo, o indivíduo deve desincumbir-se de um certo número de tarefas. É no momento em que ele se desincumbe dessas tarefas e a maneira como o faz que revelam o que Super chama de 'maturidade vocacional'. Desta forma, Super expõe que no momento em que o jovem possui a concepção das tarefas que o espera em sua idade e das que terá que enfrentar futuramente e, também, quando o jovem já mostra certa preocupação e conhecimento em relação a todos os fatores pertinentes a sua tomada de decisão, ele atingiu a 'maturidade vocacional' (Pelletier, Noiseux & Bejold, 1977). Super e Donald, E. (1953, citado em Gibson, 1927/1975), também salientam que a profissão permite o desempenho de um papel adequado ao autoconceito do indivíduo.

Outro grande desenvolvimentista foi Havighrust (1964, citado em Pelletier, Noiseux & Bejold, 1974/1977), que resume o desenvolvimento vocacional em seis etapas que se estendem ao longo de toda a vida. Cada faixa etária oferece tarefas características que devem ser realizadas com êxito até que o indivíduo possa

alcançar satisfação e sucesso nelas. Assim, os estágios colocam-se em ordem de forma que, depois de (1) ter-se identificado com os múltiplos modelos profissionais de seu meio, o indivíduo (2) adquire aquilo que Havighrurst chama de 'os hábitos de base da indústria', como por exemplo, aprender a organizar o seu tempo, dar maior preferência ao trabalho que ao lazer, etc. Depois, o indivíduo (3) desenvolve uma identidade como trabalhador na estrutura ocupacional, preparando-se e tendo acesso a uma ocupação no seio do qual se torna uma pessoa produtiva. Na etapa seguinte, o indivíduo (4) se instala em sua ocupação, dominando as habilidades da profissão para que possa assim, (5) contribuir para manter uma sociedade produtiva. Segue-se então para o período de (6) contemplação de uma vida responsável e produtiva, ou seja, o período da aposentadoria (Pelletier, Noiseux & Bejold, 1974/1977; Gibson, 1927/1975).

### **2.3.3 - Teorias da Personalidade**

Uma outra abordagem que compreende a escolha profissional baseia-se nas teorias da personalidade. Roe e Holland (1957 e 1957, citado em Gibson, 1927/1975), sugerem uma ligação entre o desenvolvimento da personalidade do indivíduo e as escolhas vocacionais.

Roe (1953, citado em Gibson, 1927/1975), a partir de alguns estudos feitos junto a grupos de físicos e biólogos e cientistas engajados nas ciências humanas, coloca que as principais diferenças de personalidade entre eles resultavam, em parte, dos métodos de educação a que tinham sido submetidos. Assim, Roe (1953) propõe que as primeiras satisfações e frustrações da criança determinam as direções em que ela irá canalizar suas energias psíquicas. É essa canalização que irá influenciar o desenvolvimento das aptidões, dos interesses, atitudes e outros traços de sua personalidade (Pelletier, Noiseux & Bejold, 1974/1977).

Roe (1953, citado em Gibson, 1927/1975), baseou-se na hierarquia de Maslow (1954, citado em Gibson, 1927/1975) para sugerir uma teoria de escolha profissional. Ele apresentou uma análise conceitual da maneira como formas diferentes de educação podem satisfazer ou frustrar certas necessidades da

criança e ilustrou a influência das satisfações ou frustrações sobre as 'orientações' da personalidade e sobre as escolhas profissionais que decorrem dessas orientações. Desta forma, a pessoa que fosse *orientada para as pessoas* deveria escolher uma profissão que lidasse com pessoas, ao passo que aquele *orientado para aspectos não pessoais* manifestaria sua preferência profissional por uma ocupação de caráter científico ou técnico.

Alguns anos depois, Roe e Siegelman (1964, citado em Pelletier, Noiseux & Bejold, 1974/1977) revisaram essa teoria e especificaram melhor as relações entre educação e comportamentos vocacionais ulteriores, resultados de pesquisas com estudantes. De acordo com Osipow (1968, citado em Pelletier, Noiseux & Bejold, 1974/1977), a maioria dos estudos com o fito de verificar a validade da teoria de Roe chegaram a resultados negativos.

Outra teoria de escolha profissional com base em teorias da personalidade é a de Holland (1959, citado em Gibson, 1927/1975). Ela baseia-se em seis tipos de personalidade relacionados com seis ambiente profissionais similares: motora, intelectual, de apoio, adaptativa, persuasiva e estética.

A semelhança entre o indivíduo e cada um desses seis tipos ou, em outras palavras, sua ordem de preferência pelos seis ambientes, constitui o que Holland chama de hierarquia desenvolvimental. Holland (1959, citado em Pelletier, Noiseux & Bejold, 1974/1977), descreve como a hierarquia desenvolvimental pode influenciar a estabilidade da escolha, o sucesso, bem como a perseverança em uma ocupação e cita resultados de pesquisas que confirmam seus resultados. Parece que pessoas que apresentam interesses característicos do grupo profissional de que fazem parte (conforme sua tipologia), conseguem melhores resultados que outras cujos interesses são menos típicos em relação a esse grupo (Pelletier, Noiseux & Bejold, 1974/1977).

Holland (1959, citado em Pelletier, Noiseux & Bejold, 1974/1977), considera a escolha profissional como expressão da personalidade e, para ele, em caso de se agrupar pessoas que fizeram escolhas profissionais semelhantes, estará reunindo pessoas com personalidades semelhantes. Apesar de seu valor e de sua inegável utilidade prática, a teoria de Holland (1959) pede, no entanto, uma

crítica, pois não explica o desenvolvimento da personalidade e o seu papel na escolha profissional.

Se de certa maneira ficou esclarecido o valor preditivo da teoria, ela não esclarece da mesma forma sobre processos anteriores às decisões ou que intervêm nelas. Assim, se a teoria for bem avaliada, ela não esclarece sobre as condições existenciais e os processos cognitivos por meio dos quais o indivíduo elabora um tipo dominante, clarificando e reconhecendo sua hierarquia desenvolvimental, bem como o ambiente que lhe convém (Pelletier, Noiseux & Bejold, 1974/1977).

#### **2.3.4 - Outras Teorias**

Algumas teorias são difíceis de classificar devido à sua natureza eclética ou combinada. Dentre elas está a 'Teoria Composta para Orientadores' de Hoppock (1963, citado em Gibson, 1927/1975), baseada em teorias proeminentes sobre a escolha profissional.

Algumas teorias afirmam que o indivíduo chega a certa profissão mais por sorte do que por um planejamento deliberado, ou através de um progresso constante em direção a um alvo predeterminado. Essas teorias são nomeadas de teorias de 'casualidade' e do 'impulso'. Caplow (1954, citado em Gibson, 1927/1975) descreve a escolha dessa forma, indicando que ela pode resultar de fatores fortuitos ou imprevistos.

A teoria da 'causalidade' argumenta que desde que os indivíduos tomem decisões sobre o futuro, ao acaso, não é possível avaliar os fatores decisivos em suas escolhas. Já a teoria do 'impulso' afirma que forças inconscientes determinam o comportamento e a escolha profissional de um indivíduo (Gibson, 1927/1975).

## 2.4. ABORDAGEM COMPORTAMENTAL

Quando é proposta uma ciência que estude o comportamento humano, refere-se às relações complexas entre organismo e ambiente. É com o objetivo de adotar uma postura científica diante do estudo do comportamento, que surge o Behaviorismo Metodológico de Watson em 1925. Porém, a ciência humana, como toda ciência, evoluiu, surgindo mais tarde, no ano de 1956, o Behaviorismo Radical de Skinner, uma filosofia bastante conhecida, difundida e que institui a idéia de ‘radical’ por buscar a *raiz* das causas verdadeiras do comportamento.

Foi esta nova forma de estudar que estabeleceu a AEC – Análise Experimental do Comportamento como um método cujos resultados têm contribuído para a compreensão do comportamento dos organismos, fazendo uso da análise funcional como instrumento fundamental de compreensão, ou seja, através de observações precisas do comportamento dos organismos, buscando especificar as relações entre estes e as condições ambientais.

O comportamento pode ser definido como uma ação resultante da interação, ou seja, da relação de troca entre ambiente e organismo em um certo momento, sendo que o ambiente inclui os fatores sociais, físicos, culturais, econômicos, entre outros. Esta relação de troca causal é definida como “determinismo recíproco” (Bandura & Walters, 1963) no qual o ambiente e o comportamento da pessoa ‘causam-se’ mutuamente.

Devido à larga utilização dos termos ‘causa’ e ‘efeito’, Skinner (1953/1994, p.34), definiu-os como uma mudança em uma variável independente e dependente, respectivamente. Para o entendimento científico de um evento, deve ser definido quais as variáveis dependentes e independentes que serão observadas. Neste caso, a relação causa e efeito transforma-se em uma relação funcional. Assim, para a compreensão das causas do comportamento humano, qualquer contingência ou evento que tenha algum efeito estimável sobre o comportamento deverá ser acatado como variável independente. Sabendo e estudando as causas ou variáveis independentes, pode-se atingir um dos



principais objetivos da psicologia científica: entender o comportamento e conseguir intervir para mudanças.

Muitas causas são atribuídas para os comportamentos. “Tão forte é o ímpeto de explicar o comportamento, que os homens têm sido levados a antecipar o inquérito científico lúdico construindo teorias de causação altamente improváveis” (Skinner, 1953/1994, p. 35). Skinner refere-se a causas populares do comportamento, como causas internas neurais, causas psíquicas ou causas conceptuais, ou seja, explicações que buscam no cérebro, na psiquê, entre outros, a razão para a emissão dos comportamentos, o que pode obscurecer a oportunidade de uma pesquisa para o entendimento de forma científica.

Tendo como base as outras ciências e a relação funcional entre eventos observáveis que acontece nelas, considera-se que buscar explicações internas para o comportamento pode levar a especulações pouco científicas e negligenciar as variáveis que estão ao alcance da análise científica. Estas variáveis estão presentes no ambiente imediato do sujeito e em sua história ambiental e possuem *status* físico onde técnicas científicas adequam-se, permitindo uma explicação comportamental nos moldes da ciência para o comportamento, assim como para o comportamento de escolha.

## **2.5. COMPORTAMENTO DE ESCOLHA**

Falar de escolha significa falar de um comportamento de escolher. Na verdade, fazendo uma reflexão sobre o comportamento de escolher, chega-se a conclusão de que todo comportamento emitido envolve, pelo menos, uma escolha: a de fazê-lo ou não. Assim, quando uma escolha é feita, não é feita livremente. Faz-se uma escolha dentro das alternativas existentes e por isso não se pode simplesmente falar em 'livre arbítrio', mas analisar o comportamento através de seus antecedentes, seus conseqüentes e as operações estabelecedoras envolvidas. Os conseqüentes, antecedentes e as operações estabelecedoras serão mais detalhados adiante. Referir-se a escolha como resposta, implica em uma observação de partes do comportamento, ou seja, em respostas específicas e na topografia destas respostas (Nogueira, 2001).

O desempenho do sujeito em situações de escolha pode mudar quando as contingências são mudadas ou quando ele ganha experiências na situação de escolha (Hanna, 1991, citado em Nogueira, 2001). Quando se prioriza a descrição dessas contingências e as mudanças que elas produzem sobre o comportamento, a escolha passa a ser concebida como um processo comportamental, deixando de ser apenas um tipo de resposta ou respostas específicas (Nogueira, 2001).

Uma das formas de se estudar escolha na AEC é por meio dos esquemas concorrentes.

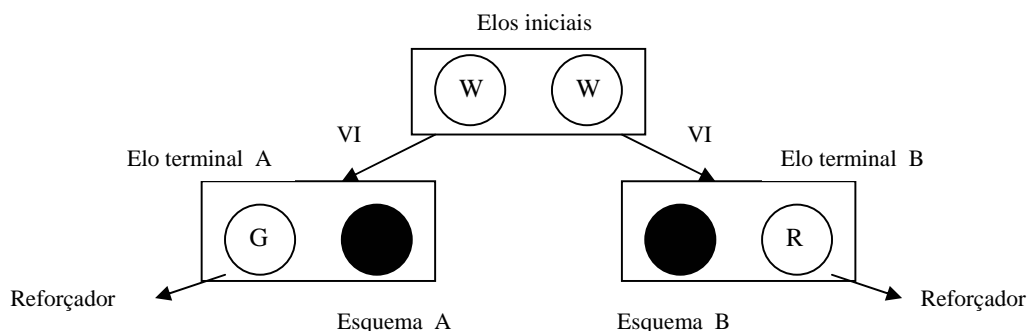
### **2.5.1 - Esquemas Concorrentes**

Esquemas concorrentes são contingências cujos reforçadores são programados para respostas diferentes, emitidas em situações diferentes, simultâneas e independentes. Nessas contingências de escolha contínua, duas ou mais respostas incompatíveis (devido a impossibilidade de emití-las simultaneamente) são mantidas por diferentes esquemas de reforçamento (Ferster e Skinner, 1957, citado em Neves, 1989).

Para o estudo em esquemas concorrentes, existem na literatura três métodos básicos utilizados em pesquisas. Primeiramente, o método de uma barra ou disco de mudança (Findley, 1958, citado em Neves, 1989); o método em que se utiliza duas barras ou discos (Herrnstein, 1961, citado em Neves, 1989) e, finalmente, o procedimento de três barras ou dois discos de respostas e um de mudança (Todorov, Acuna e Falcon, 1982, citado em Neves, 1989).

No procedimento de três barras, ou discos, dois esquemas são programados em *operandos* diferentes, o que permite a separação espacial entre as respostas emitidas nos esquemas e as respostas de mudança que são emitidas em um terceiro *operando*, que muda o esquema em vigor. Desta forma, os operantes concorrentes são topograficamente diferentes da resposta de mudança, caracterizando este último procedimento como uma evolução dos dois primeiros (Neves, 1989).

Outra contingência utilizada nos estudos sobre escolha e, principalmente, de preferência, são os esquemas concorrentes encadeados, onde os sujeitos “escolhem entre períodos de acesso a esquemas de reforçamento” (Davison e cols., 1988, p.185, citado em Nogueira, 2001). Nesses esquemas, existem dois elos, denominados inicial e terminal. O elo inicial é chamado também de elo de escolha por permitir escolhas entre duas alternativas que operam com o mesmo esquema de reforçamento ou com esquemas de reforçamento diferentes, um para cada alternativa. Completada a exigência do esquema de reforçamento do elo inicial, o sujeito tem como consequência programada para suas respostas a entrada no elo terminal com mais contingências programadas. Quando o esquema de reforçamento no elo terminal é completado, um reforço é liberado e as contingências programadas para o elo inicial se reiniciam (Nogueira, 2001).



**Figura 2:** Diagrama esquemático de um procedimento de cadeias concorrentes, programado para o bico no disco pelo pombo. Nos elos iniciais, ambos os discos são brancos (W) e esquemas iguais, porém independentes (geralmente VI), operam em ambos os discos. De acordo com esse esquema, bico no disco da direita produz o elo terminal A; no elo terminal A, o disco da esquerda fica verde (G), o disco da direita fica escuro, e bico no verde produz reforçadores conforme o esquema A. Do mesmo modo, de acordo com o esquema em vigor para o disco da direita, bico nele produz o elo terminal B; no elo terminal B, o disco da direita é vermelho (R), o disco da esquerda está apagado, e bico no vermelho produz reforços de acordo com o esquema B. As taxas relativas de bico dos dois elos iniciais do disco definem preferências pelos respectivos elos terminais. Por exemplo, se um pombo bico o disco branco da direita mais frequentemente do que o disco branco da esquerda, seria apropriado dizer que o pombo preferiu o esquema B ao esquema A (adaptado de Catania, 1999, p.203)

A diferença entre esquemas concorrentes e esquemas concorrentes encadeados, é que nos esquemas concorrentes o sujeito é exposto a dois esquemas de reforçamento, e nos concorrentes encadeados ele é exposto a, no mínimo, quatro esquemas de reforçamento. Nos esquemas concorrentes o sujeito tem acesso direto ao reforço após o término da exigência do esquema de reforçamento, enquanto que nos esquemas concorrentes encadeados, o reforço na fase de escolha é condicionado e, somente no elo terminal, o sujeito poderá ter acesso tanto ao reforço primário quanto ao condicionado (Neves, 1989).

Esses esquemas podem levar o sujeito a uma não discriminação do esquema vigente. Para que isto não ocorra é utilizado um procedimento denominado COD – *Changeover Delay*, no qual se baseia em um atraso mínimo (de um a cinco segundos) entre a mudança no responder em uma alternativa, para responder em outra e o próximo reforçamento possível (Brownstein e Pliskoff, 1963, em de Villiers, 1977, citado em Neves, 1989). O objetivo do COD é evitar o desenvolvimento de superstição concorrente garantindo, assim, a independência

dos operadores que pode ser obtida através de uma contingência de reforço explícita que separe os dois operantes no tempo (Neves, 1989).

Os estudos sobre escolha e preferência permitem análises quantitativas, através de situações experimentais, das relações entre comportamento e suas conseqüências. Desta forma, o número de respostas que o indivíduo emite em cada alternativa pode ser medido em termos relativos. “Duas medidas são derivadas do número de repostas em cada alternativa: razão de respostas ( $R1/R2$ ) e proporção de respostas ( $R1/R1 + R2$ ), onde  $R1$  e  $R2$  são o número de respostas emitidas respectivamente nas alternativas 1(um) e 2(dois). O tempo que o sujeito permanece respondendo em cada uma das alternativas pode também ser observado através das seguintes medidas: razão de tempo ( $T1/T2$ ) e proporção de tempo ( $T1/T1 + T2$ ), onde  $T1$  e  $T2$  referem-se respectivamente ao tempo gasto respondendo nas alternativas 1(um) e 2(dois)” (Nogueira, 2001).

Uma tentativa em descrever quantitativamente os dados obtidos em estudos sobre escolha é através da equação matemática denominada Lei da Igualação.

### 2.5.2 - Lei da Igualação

Essa formulação prediz uma distribuição proporcional entre as respostas emitidas nos componentes concorrentes e a distribuição de reforços obtidos, desde que estes não sejam qualitativamente diferentes ao longo das alternativas (Herrnstein, 1970 citado em Vasconcelos, 1988). A equação da Lei da Igualação é descrita como:

$$\frac{R1}{(R1 + R2)} = \frac{r1}{(r1 + r2)}, \quad (1)$$

onde  $R$  e  $r$  referem-se ao número de respostas nas alternativas 1(um) e 2(dois) e ao número de reforços obtidos nas alternativas 1(um) e 2(dois), respectivamente. Esta equação ainda pode ser estendida para incluir uma medida de tempo,

proposta por Baum e Rachlin em 1969 (Nogueira, 2001). Assim, a equação será descrita como:

$$\frac{T1}{(T1 + T2)} = \frac{R1}{(R1 + R2)}, \quad (2)$$

onde  $T1$  e  $T2$  referem-se respectivamente a tempo alocado nas alternativas 1(um) e 2(dois).

Baum (1974) propõe uma versão modificada das equações acima, podendo descrever mais potentemente os dados obtidos em estudos sobre escolha. Essa modificação é denominada de Lei Generalizada da Igualação, descrita como:

$$(T1/T2) \text{ ou } (R1/R2) = K (r1/r2)^a \quad (3)$$

que é descrita na forma logarítmica através do modelo linear:

$$\log (T1/T2) \text{ ou } \log (R1/R2) = \log (r1/r2) + \log K \quad (4)$$

onde  $T1$ ,  $T2$ ,  $R1$ ,  $R2$ ,  $r1$  e  $r2$  são respectivamente o tempo alocado, as freqüências de respostas e de reforços obtidos nas alternativas 1(um) e 2(dois); e  $a$  e  $k$  são constantes empíricas, sendo o parâmetro  $k$ , uma medida de viés em favor de uma alternativa, cor ou tipo de esquema e o expoente  $a$ , uma medida de sensibilidade do comportamento às variações na distribuição de reforços, indicando a inclinação da reta (Baum, 1974). Essa forma logarítmica permite que a partir dos pontos encontrados nos resultados, eles possam ser ajustados numa reta cuja inclinação é  $a$ , e  $\log k$  é o ponto de intersecção no eixo  $y$ . Esses pontos demonstram a relação entre proporção de reforços e respostas.

Na equação da Lei Generalizada da Igualação, os parâmetros  $a$  e  $k$  são verificados empiricamente e podem ser determinados por regressão simples, em que através de análise estatística, permite-se verificar como uma variável se

relaciona com outra, ou seja, observar a existência de relação funcional entre duas variáveis (Costa Neto, 1977 e Edwards, 1967, citado em Neves, 1989).

Todorov (1973, citado em Neves, 1989), dá continuidade ao estudo em relação a medidas do comportamento numa situação de escolha. Porém, considerando que o parâmetro  $a$  refere-se à manipulação de uma só variável, Todorov propõe a equação:

$$\log (R1/R2) = \log k + a . \log (r1/r2) + b . \log(r1/r2), \quad (5)$$

que permite a análise de outra variável independente em interação, sendo  $b$  o valor para a medida relativa à ela (Neves, 1989).

Baum (1974) sugere que a interpretação para os parâmetros da equação sejam:  $a$  (e  $b$ , quando mais de uma variável), para uma medida comportamental que se refere à sensibilidade diferencial da razão do comportamento à razão de reforços; e  $k$  como uma constante não explicada pelos reforços obtidos e designada como viés, sendo representado por um antilogaritmo de interseção.

As interpretações para o viés podem: (1) refletir a diferença na força utilizada em cada *operandum* decorrente de um ajustamento imperfeito ou de uma assimetria da musculatura do sujeito experimental, (2) ser uma discrepância entre reforços programados e reforços obtidos ou (3 e 4) serem reforços ou esquemas diferentes em questão de qualidade (Baum, 1974, citado em Nogueira, 2001).

Quando  $a$  ou  $b$  variam de 0,9 a 1,11, coloca-se que houve Igualação Perfeita (Baum, 1979, citado em Neves, 1989). Se estes parâmetros são maiores que 1,11, denomina-se Supra-Igualação ou Superigualação, o que significa dizer que houve uma sensibilidade maior ao esquema que oferece mais reforços. Quando os parâmetros são menores que 0,9 é porque houve pouca sensibilidade ao esquema que oferece mais reforços, e quando isso ocorre, é denominado de Subigualação (Neves, 1979; Nogueira, 2001). Quando a constante  $k$  é diferente de 1(um), significa que é estimada uma preferência por uma das alternativas. Esse viés é uma medida de simetria entre os parâmetros e indica que alguma variável

independente está afetando o desempenho na situação estudada e não está sendo medida (Baum, 1974, citado em Neves, 1989).

Todorov (1981) citado em Neves (1989) coloca que dentro da AEC, quando se estuda esquemas concorrentes, é fundamental entender como e porque os valores dos parâmetros  $a$ ,  $b$  e  $k$  variam, para que se possa identificar empiricamente o que determina uma escolha ou preferência.

As manipulações do atraso e da magnitude dos reforços juntas, têm sido alvo de ênfase na área de escolha, pois existe uma forte correlação positiva entre imediatividade ( $1/\text{atraso}$ ) e magnitude, ou seja, quanto maior o atraso, maior a magnitude do reforço. Essa correlação apresenta forte relação com a definição de autocontrole proposta por Rachlin em 1970 (Nogueira, 2001).

Em pesquisas sobre autocontrole, o sujeito é exposto a uma situação de conflito onde há uma alternativa maior e mais atrasada e outra menor e imediata, tendo que fazer escolhas respondendo em uma ou alternativa. Para escolher, o sujeito poderá considerar a magnitude do reforço, seu atraso, sua duração, sua qualidade, a tarefa a ser desempenhada, dentre outras variáveis (Nogueira, 2001).



## 2.6. AUTOCONTROLE

Em estudos sobre autocontrole estão envolvidas, principalmente, três variáveis independentes principais: magnitude, atraso e frequência de reforço, sendo que magnitude é o tamanho ou a intensidade do reforço (primário ou condicionado), atraso é o intervalo de tempo entre a escolha do participante por uma alternativa e a liberação do reforço primário e a frequência é o número de reforços obtidos na sessão ou durante um determinado período de tempo (Nogueira, 2001).

Autocontrole geralmente é compreendido como sendo 'equilíbrio', dando a entender que o indivíduo 'autocontrolado' é aquele que domina seus sentimentos e as situações em que se envolve. De acordo com esse tipo de definição, parece não existir interação entre organismo e ambiente, mas uma relação unidirecional onde o organismo controla e domina o ambiente por completo e que esse domínio surge no organismo de forma espontânea.

Ao citar sobre autocontrole, Skinner (1953/1994, p. 223) coloca que, freqüentemente, "o indivíduo vem a controlar parte de seu próprio comportamento quando uma resposta tem conseqüências que provocam conflitos – quando leva tanto a reforço positivo quanto a negativo". A definição de Rachlin (1970, p. 185, citada em Nogueira, 2001) para autocontrole é que "se refere a certas formas de controle ambiental do comportamento". A crítica de Rachlin é de que a palavra autocontrole é usada incorretamente por não conseguir exemplificar este controle ambiental do comportamento. É o prefixo *auto* que parece significar algo que surge dentro do organismo ficando, seu uso, parecido com o da linguagem cotidiana ou de um modelo cognitivo sobre autocontrole. Hanna (1991, p.76, citado em Nogueira, 2001), afirma que o importante em estudar autocontrole é "identificar e descrever os *processos básicos*, como escolha entre atrasos e magnitudes de reforços, que podem ser generalizados e aplicados para o autocontrole e outras instâncias de situações do dia a dia".

Desta forma, o paradigma de Rachlin (1970, citado em Nogueira, 2001), define autocontrole como a escolha de um indivíduo por uma alternativa de reforço

maior e mais atrasado, enquanto que a escolha por alternativas com conseqüências mais imediatas é denominada 'impulsividade' (Darcheville, Rivière & Wearden, 1993; Dziadosz & Tustin, 1982; Grosch & Neuringer, 1981; Rachlin & Green, 1972, citados em Nogueira, 2001).

Outro entendimento que faz-se necessário para entender a questão da escolha, é entender como é estabelecido o valor do reforço obtido em cada alternativa, ou seja, entender as variáveis que motivam o organismo. A seguir, é explicado o conceito de motivação dentro da AEC.

## 2.7. MOTIVAÇÃO

Dorin (1981, p.213), definiu motivação como o “conjunto de fatores que respondem pelo comportamento de um indivíduo. Condições do organismo que o levam a um objeto”. Etimologicamente, motivação significa o “motor da ação”. A psicologia, ao contrário do senso comum, afirma que não há ação sem uma causa, ou seja, por mais espontâneo e gratuito que pareça, nenhum comportamento acontece sem um motivo (Costa, 2001).

Pode-se pensar em motivo inconsciente quando se observa o comportamento pelo ponto de vista psicanalítico, ou pode-se pensar em uma necessidade de realização pessoal, quando o referencial teórico é humanista, ou ainda em comportamento involuntário, de acordo com outras referências. Porém, os avanços da ciência e, principalmente, da ciência psicológica, buscam cada vez mais identificar as reais causas do comportamento humano. De acordo com a teoria behaviorista, usada como base no presente estudo, motivação é um impulso para ação. Impulso, aqui, deve ser redefinido para evitar confusões com definições de outras bases teóricas. Impulso é definido como “resultado de uma operação ambiental efetuada no organismo [...] sendo uma relação entre alguma operação e o comportamento, um impulso não pode causar qualquer comportamento” (Millenson, 1967, p.343).

Devido à larga utilização dos termos “causa” e “efeito”, Skinner (1953/1994, p.34), definiu-os como uma mudança em uma variável independente e dependente, respectivamente. Para o entendimento científico de um evento, devemos definir sempre antes, quais as variáveis dependentes e independentes que serão observadas. Neste caso, a relação causa e efeito transforma-se em uma relação funcional. Assim, para a compreensão das causas do comportamento humano, qualquer contingência ou evento que tenha algum efeito considerável sobre o comportamento, deve ser acatado. Sabendo as causas ou variáveis independentes, pode-se atingir um dos principais objetivos da psicologia científica: entender o comportamento e conseguir intervir para mudanças.

O comportamento pode ser definido como uma ação resultante da interação, ou da relação de troca entre ambiente e organismo em um certo momento, sendo que o ambiente inclui os fatores sociais, físicos, culturais, econômicos, entre outros. Esta relação de troca causal é definida como “determinismo recíproco” (Bandura & Walters, 1963) no qual o ambiente e o comportamento da pessoa “causam-se” um ao outro. De acordo com o entendimento do ambiente e do comportamento, pode-se inferir que não há comportamento sem motivação, ou seja, sem motivo ou causa.

A procura por quais variáveis determinam a ação ainda vem sendo discutida por abordagens diferentes dentro da psicologia. De acordo com Skinner (1953/1994), as variáveis independentes são sutis e complexas, mas sem analisá-las, não se pode esperar uma explicação adequada do comportamento.

Tendo como base a abordagem da AEC, para que haja o entendimento do comportamento, por exemplo, o de escolher, é necessária a realização de uma análise funcional. Esta análise implica num exame do contexto de interação entre ambiente e organismo, pesquisando:

- 1) a ocasião em que a resposta ocorre (antecedentes);
- 2) a própria resposta (comportamento) e
- 3) as conseqüências.

Porém, conforme supracitado, para que a ação ocorra, também é necessário um impulso estabelecido por operações do ambiente. Chamamos estas operações de Operações Estabelecedoras, por serem elas que estabelecem o valor que do reforço que poderá ser obtido.

O conceito de operações estabelecedoras foi primeiramente introduzido por Keller e Schoenfeld (1950/1996, citado em Miguel, 2000) e, mais tarde, reintroduzido por Michael (1982, 1993, citado em Miguel, 2000), pretendendo dar conta de explicações que incluem variáveis ditas motivacionais. Michael (1993) definiu operações estabelecedoras como variáveis capazes de alterar a efetividade reforçadora de um estímulo e evocar comportamentos que no passado, foram seguidos por tal estímulo. Ou seja, as operações estabelecedoras agem de tal forma que tornam um estímulo mais ou menos importante, levando a

um maior ou menor impulso para a ação. Como exemplo, a privação de alimento altera o valor do alimento tornando-o um estímulo reforçador, assim como evoca comportamentos que no passado produziram alimento. Assim como a privação, a saciação e a estimulação aversiva possuem essas características e podem ser consideradas como operações estabelecedoras.

As operações estabelecedoras não fazem parte do esquema Antecedente-Resposta-Consequente, mas são fundamentais para o entendimento de motivação, pois podem ser consideradas como pré-requisito para que a contingência tríplice acima aconteça.

A partir do entendimento de comportamento, de escolha, de análise funcional e de operações estabelecedoras, e compreendendo o conceito geral de motivação na AEC, pode-se buscar a compreensão de como ocorrem as escolhas por profissões dentro desta abordagem.

## **2.8. ESCOLHA PROFISSIONAL DO PONTO DE VISTA DA ANÁLISE DO COMPORTAMENTO**

Alguns exemplos de variáveis motivacionais ou independentes (operações estabelecedoras) que impactariam na tomada da decisão profissional, podem ser: tradição familiar, sugestão da família, sugestão de amigos ou professores, interesse que despertam certas matérias do curso, interesse pelas atividades relacionadas com a profissão, a oferta de maiores vantagens econômicas, por estar mais de acordo com suas capacidades, por ser a mais fácil ou por exigir menor número de anos de estudo. Todos esses exemplos oferecem algum tipo de reforço para a escolha, porém é por meio de pesquisas que se pode descobrir qual deles são mais reforçadores para um indivíduo (mais impactam), visto que isto varia de indivíduo para indivíduo, ou seja, de história de reforçamento para história de reforçamento.

De forma mais ampla, o comportamento de escolha profissional é influenciado por vários fatores, dentre eles: políticos, econômicos, sociais, familiares e, obviamente, psicológicos. Soares (2002), expõe que os fatores políticos são aqueles relativos à política governamental e seu posicionamento perante a educação e o investimento do governo na educação, em especial o ensino médio, pós-médio, profissionalizante e universidade. Já os fatores econômicos referem-se ao mercado de trabalho, a globalização e a informatização das profissões. A falta de oportunidades, a concorrência, o desemprego, a dificuldade de tornar-se empregável, a falta de planejamento econômico, a queda do poder aquisitivo da classe média e todas as consequências do sistema capitalista neoliberal no qual vivemos.

Aqueles que dizem respeito à divisão da sociedade em classes sociais, à busca da ascensão social por meio do estudo (curso superior), à influência da sociedade na família e aos efeitos da globalização são considerados como os fatores sociais. Os fatores familiares incluem: os ideais da família, os valores, uma busca pela realização das expectativas familiares em detrimento dos interesses pessoais na hora da decisão entre os papéis profissionais. Ainda Soares (2002),

considera fatores psicológicos como aqueles que dizem respeito aos interesses, às motivações, às habilidades e às competências pessoais, à compreensão e conscientização dos fatores determinantes versus a desinformação à qual o indivíduo está submetido.

Quando se estuda as variáveis intervenientes da escolha profissional, deve-se levar em conta todos esses fatores. Desta forma, o objetivo maior deste estudo foi o de pesquisar, dentre as variáveis questionadas, quais delas tem possuído maior influência ou impacto nas escolhas profissionais. Deve-se ressaltar, porém, que não foi realizado estudo de caso de como a decisão foi tomada, ou seja, não foi realizado neste estudo o levantamento de antecedentes, impossibilitando a realização da análise funcional dos comportamentos de escolha aqui apresentados. Este estudo fica limitado ao levantamento de variáveis intervenientes e o impacto que têm tido sobre a escolha.

### **3. METODOLOGIA**

#### **3.1. PROCEDIMENTO**

Primeiramente foi solicitada uma autorização (Anexo 1) à supervisora geral do CENFOR – Centro de Formação de Psicólogos do UniCEUB e à professora responsável pelo projeto de Orientação Vocacional para a pesquisa dos Questionários Objetivos (Anexo 2) do arquivo.

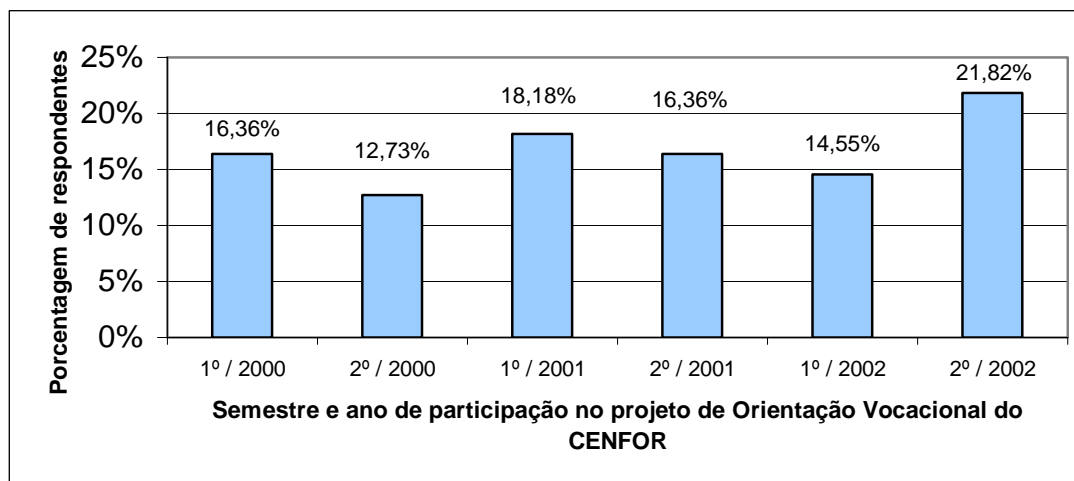
A partir disso, realizou-se a busca de dados nos questionários respondidos entre os anos de 2000 e 2002 do projeto de Orientação Vocacional. Dos dados levantados foram registrados: data em que a pessoa fez a orientação; data de nascimento e idade; escolaridade; sexo; ordem de preferência dos motivos que influenciaram sua escolha (questão 07), se já tinha certeza da escolha profissional (questão 08) e qual profissão havia escolhido (questões 03 e 05). Nesse ponto, usou-se o critério de seleção em que só participariam da amostra aqueles que haviam participado do projeto até o fim e que tivessem respondido, pelo menos, as questões 03, 05, 07 e 08 do questionário de forma legível e de acordo com o que pede cada questão.

#### **3.2. AMOSTRA**

A amostra foi inicialmente selecionada, definindo sua composição por pessoas que procuraram o serviço de orientação vocacional do CENFOR entre os anos de 2000 e 2002. A seleção dos questionários foi realizada com base no seguinte critério: ter feito a orientação até sua conclusão. Ou seja, ter feito a entrevista de devolução e ter respondido o questionário objetivo por completo e de acordo com o que era pedido no enunciado de cada questão. Dentro do grupo respondente selecionado, havia, então, pessoas de diversas idades, escolaridades e sexo, totalizando 55 pessoas.

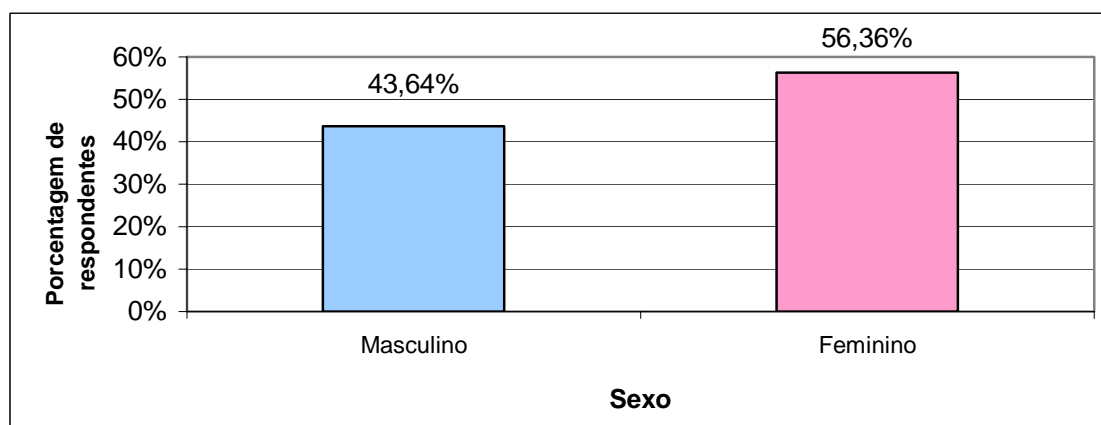


O maior grupo da amostra (21,82%) foi o que participou do projeto no segundo semestre de 2002 e o menor grupo (12,73%) foi o grupo do segundo semestre do ano 2000, conforme é apresentado na Figura 3 a seguir.



**Figura 3** – Porcentagem de respondentes da amostra por semestre e ano de realização da orientação vocacional.

A variável “sexo” também foi contada e pode ser melhor visualizada na Figura 4 abaixo.

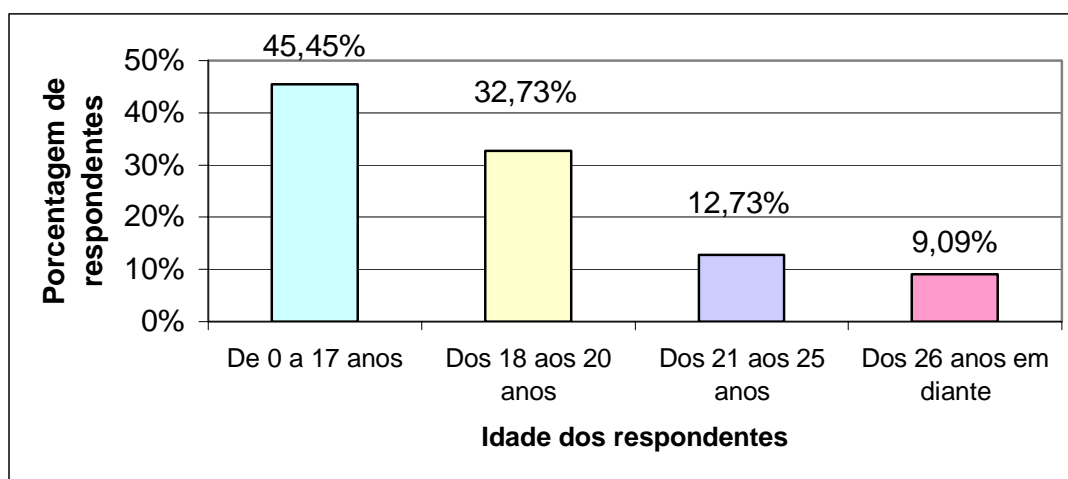


**Figura 4** – Porcentagem de respondentes da amostra por sexo.

Como pode ser visto na Figura 4, a maior parte da amostra (56,36%) de respondentes era do sexo feminino, enquanto a menor parte (43,64%) da amostra

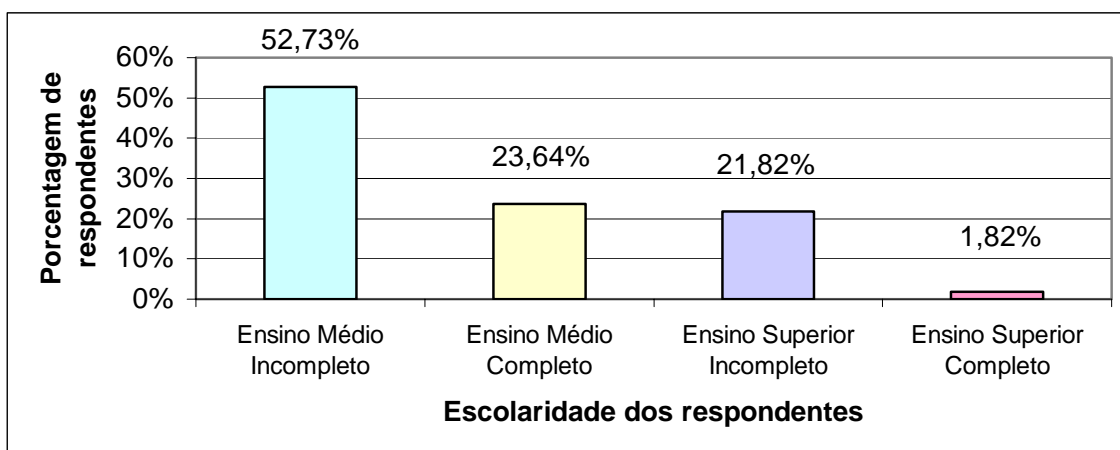
foi de sujeitos do sexo masculino, mostrando um relativo equilíbrio entre diferentes sexos.

A variável “idade” foi variou bastante, porém com uma maior concentração (45,75%) de pessoas de 15 a 17 anos de idade, como mostra a Figura 5 abaixo. As pessoas com 26 anos em diante formaram o grupo com menor número de respondentes (9,09%), mostrando que a procura por uma ajuda profissional no auxílio à decisão profissional ocorre mais na fase da adolescência do que na fase adulta.



**Figura 5** – Porcentagem de respondentes da amostra por idade.

Quanto à escolaridade, os dados colhidos mostraram que a maioria das pessoas (52,73%) da amostra estava cursando o ensino médio, enquanto a minoria (1,82%) já tinha algum curso superior completo, conforme a Figura 6 apresentada a seguir:



**Figura 6** – Porcentagem de respondentes da amostra por escolaridade.

A amostra foi caracterizada por estas variáveis a fim de melhor conhecer os indivíduos participantes. Para a coleta destes dados foi utilizado o instrumento apresentado a seguir.

### 3.3. INSTRUMENTO

Foi utilizado para coleta de dados o Questionário Objetivo (Anexo 2), instrumento construído por antigos professores responsáveis pelo projeto de Orientação Vocacional do CENFOR – Centro de Formação de Psicólogos do UniCEUB.

O instrumento original é composto por 74 questões, porém foram usadas para o estudo empírico desta pesquisa apenas as questões 03 (Diga em poucas palavras que curso (s) escolheria e o motivo que o levaria a escolhê-lo (s)), 05 (Qual é, no momento, a profissão (ou profissões) que você pensa seguir?), 07 (Quais destes motivos o levaram a escolher sua futura profissão? Indique abaixo, pela ordem de preferência, usando a numeração 1, 2, 3, 4...) e 08 (Se você escolheu a profissão que deseja seguir, como se sente em relação à escolha feita?), além de dados como data de nascimento, sexo, escolaridade e data em que respondeu o questionário. Esta seleção ocorreu em função do objetivo do estudo. Tendo em vista que buscava-se o levantamento das principais variáveis

que impactam a escolha profissional, foram descontadas as demais questões, centrando o estudo apenas nas questões acima relatadas.

As questões 03 (Diga em poucas palavras que curso (s) escolheria e o motivo que o levaria a escolhê-lo (s)) e 05 (Qual é, no momento, a profissão (ou profissões) que você pensa seguir?) do Questionário Objetivo são perguntas subjetivas, questionando qual a profissão escolhida. As questões 07 e 08 do questionário original são questões objetivas e estão explícitas, em detalhes, respectivamente nos Quadros 1 e 2 a seguir.

**Quadro 1 – Questão 07 do Questionário Objetivo do CENFOR.**

---

Qual destes motivos o levaram a escolher sua futura profissão? (Indique abaixo, pela ordem de preferência, usando a numeração 1, 2, 3, 4, ...)

---

- ☐ Por tradição da família.
  - ☐ Por sugestão da família.
  - ☐ Por sugestão de amigos ou professores.
  - ☐ Pelo interesse que lhe despertam certas matérias do curso.
  - ☐ Pelo interesse que sente pelas atividades relacionadas com a profissão.
  - ☐ Porque oferece maiores vantagens econômicas.
  - ☐ Por estar mais de acordo com suas capacidades.
  - ☐ Por ser a mais fácil.
  - ☐ Por exigir menor número de anos de estudo.
- 

**Quadro 2 – Questão 08 do Questionário Objetivo do CENFOR.**

---

Se você escolheu a profissão que deseja seguir, como se sente em relação à escolha feita?

---

- ☐ Certo e satisfeito.
  - ☐ Em dúvida.
- 

Essas duas questões abordam especificamente as variáveis motivacionais que influenciaram o orientando a fazer a escolha por uma profissão e se, esta escolha é certa ou se ainda há dúvidas na escolha.

### **3.4. ANÁLISE DOS DADOS**

Após a coleta dos dados, levantou-se a amostra para saber o perfil do orientado (sexo, idade, escolaridade etc) e, a partir disso, fez-se uma somatória para saber qual o motivo mais indicado, marcado com 1 (um), ou seja, qual a variável motivacional que mais influenciou na hora de escolher a profissão.

## 4. RESULTADOS

Todos os dados colhidos na pesquisa foram colocados na Tabela 1 a seguir e estão dispostos na seguinte ordem: **DATA:** data em que foi feita a orientação, ou seja, data em que o sujeito respondeu o questionário e participou do projeto do CENFOR. O primeiro número indica o semestre (1º ou 2º) e o segundo, o ano; **D/N:** data de nascimento; **IC:** idade do orientado; **ESCOL:** escolaridade do respondente; **S:** sexo, sendo M para masculino e F para feminino; **MOTIVO:** variáveis motivacionais em ordem numérica de preferência sendo 1 (um) para o motivo que mais influenciou sua decisão até 9 (nove) para o motivo que menos influenciou sua decisão. Na tabela, os motivos foram colocados para fins didáticos da seguinte forma: A - significando “por tradição da família”; B - significando “por sugestão da família”; C - significando “por sugestão de amigos ou professores”; D - significando “pelo interesse que lhe despertam certas matérias do curso”; E - significando “pelo interesse que sente pelas atividades relacionadas com a profissão”; F - significando “porque oferece maiores vantagens econômicas”; G - significando “por estar mais de acordo com suas capacidades”; H - significando “por ser a mais fácil” e I - significando “por exigir menor número de anos de estudo”; **CERTEZA:** se o sujeito tem certeza da escolha sendo S para “sim”, ou seja, o sujeito marcou no questionário “certo e satisfeito” e N para “não”, quer dizer, ele assinalou “em dúvida” no questionário; **PROFISSÃO:** foi exposta a profissão que o orientando colocou nas questões 03 e 05 do Questionário Objetivo. Em caso de mais de uma profissão ter sido escolhida, foi descrita aquela que estava tanto na questão 03 quanto na questão 05. Este critério serviu para todos os respondentes.

**Tabela 1** – Dados obtidos do Questionário Objetivo do CENFOR: data da orientação (DATA), data de nascimento (D/N), idade cronológica (IC), escolaridade (ESCOL), sexo (S), variáveis motivacionais da escolha profissional (MOTIVOS), certeza da escolha (CERTEZA) e profissão escolhida (PROFISSÃO).

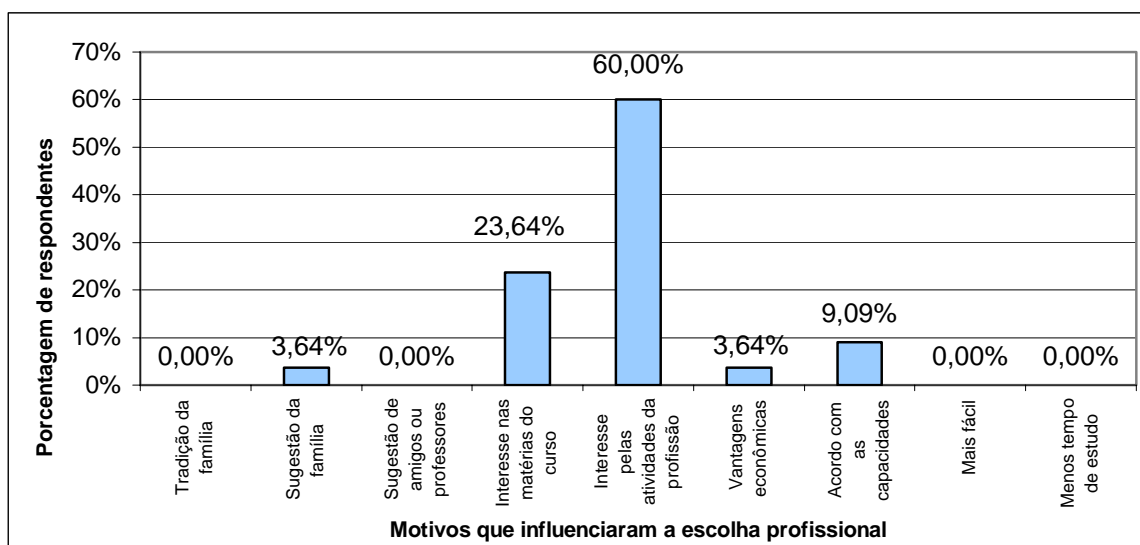
DATA	D/N	IC	ESCOL	S	MOTIVOS									CERTEZA		PROFISSÃO
					A	B	C	D	E	F	G	H	I	S	N	
1 2000	11/04/83	17	2º G In	M	6	3	7	2	1	4	5	8	9		X	Comunicação
1 2000	11/06/83	16	2º G In	F	9	6	4	2	1	5	3	7	8	X		Tradução
1 2000	24/07/82	17	2º G Co	F	9	7	2	4	3	5	1	6	8		X	Tradução
1 2000	18/10/78	21	2º G Co	M	2	3	6	7	4	5	1	8	9	X		Administração
1 2000	25/02/83	17	2º G In	M	7	8	9	2	1	4	3	6	5		X	Turismo
1 2002	09/01/85	17	2º G In	M	9	7	4	5	1	2	3	6	8		X	Não sabe
1 2002	23/11/84	17	2º G In	F	7	6	5	2	1	4	3	9	8		X	Comércio Ext.
1 2002	05/02/83	19	2º G In	M	7	5	6	2	1	3	4	8	9		X	Medicina
1 2002	10/01/85	17	2º G In	F	9	5	3	2	1	6	4	7	8		X	Nutrição
1 2002	07/07/84	17	2º G In	F	7	4	5	2	1	8	3	9	6		X	Biologia
1 2002	03/07/82	19	3º G In	F	9	8	5	3	1	4	2	7	6		X	Jornalismo
1 2002	11/12/84	17	2º G In	F	9	5	6	1	2	3	4	8	7		X	Não sabe
1 2002	03/04/84	18	3º G In	M	9	8	6	3	2	4	1	5	7		X	Não sabe
2 2002	05/08/86	16	2º G In	M	9	5	6	3	1	2	4	7	8		X	Farmácia
2 2002	23/09/66	36	2º G Co	F	9	8	7	6	1	3	2	5	4		X	Não sabe
2 2002	15/05/85	17	2º G In	F	4	3	7	2	1	5	6	9	8		X	Medicina
2 2002	26/08/80	22	3º G In	M	9	7	8	1	2	4	3	5	6		X	Artes Gráficas
2 2002	27/01/85	17	2º G In	F	9	1	8	2	3	5	4	6	7		X	Pedagogia
2 2002	26/06/85	18	2º G In	M	9	8	7	1	2	4	3	5	6		X	Eng. Mecatrônica
2 2002	03/10/71	30	2º G Co	F	9	8	7	3	1	4	6	5	2		X	Téc. Enfermagem
2 2002	09/02/85	17	2º G In	M	6	3	7	1	2	5	4	9	8		X	Direito
2 2002	21/07/84	18	2º G Co	M	9	8	7	3	1	5	2	4	6		X	Eng. de Audio
2 2002	03/04/86	16	2º G In	F	9	6	5	4	1	3	2	7	8		X	Veterinária
2 2002	07/01/81	21	3º G In	F	7	6	5	1	2	4	3	8	9		X	Não sabe
2 2002	30/05/85	17	3º G In	M	9	8	6	7	1	4	2	5	3		X	Jogador de futebol
2 2000	04/11/65	34	3º G In	M	9	8	7	3	2	1	4	6	5		X	Proc. Dados
2 2000	23/10/82	18	3º G In	F	9	8	7	3	2	1	4	6	5		X	Proc. Dados
2 2000	05/06/82	18	2º G Co	F	9	8	7	1	2	6	3	4	5		X	Química
2 2000	18/06/85	16	2º G In	F	8	6	7	3	1	4	2	5	9		X	Arquitetura
2 2000	21/06/85	15	2º G In	F	9	5	4	2	1	6	3	7	8	X		Nutrição
2 2000	20/04/78	22	3º G In	F	9	5	6	8	1	4	3	2	7		X	Direito
2 2000	27/07/81	19	2º G In	F	7	3	4	1	2	5	6	8	9		X	Medicina
1 2001	28/11/82	18	2º G In	M	6	4	9	5	1	2	3	8	7	X		Direito
1 2001	15/03/79	22	3º G In	F	9	8	4	1	3	2	6	7	5		X	Publicidade
1 2001	08/09/84	16	2º G In	F	9	8	5	1	2	4	3	7	6		X	Nutrição
1 2001	10/03/81	20	2º G Co	M	9	8	7	3	1	5	2	4	6	X		Turismo
1 2001	12/04/83	18	2º G In	M	8	6	5	2	1	3	4	9	7		X	A Saúde
1 2001	25/03/79	16	2º G In	F	9	6	5	1	2	3	4	8	7		X	Não sabe
1 2001	16/05/80	20	3º G In	M	7	6	4	2	1	5	3	9	8	X		Fisioterapia

1 2001	14/06/82	18	3º G In	M	4	6	5	3	1	9	2	8	7		X	História
1 2001	18/10/76	23	2º G Co	F	9	8	7	2	1	6	3	5	4		X	Comunicação
1 2001	23/08/84	16	2º G In	F	9	8	5	2	1	3	4	6	7	X		Veterinária
2 2001	21/09/84	17	2º G In	M	9	8	7	1	2	3	6	5	4		X	Eng. Computação
2 2001	19/10/85	16	2º G In	F	9	5	6	2	1	4	3	7	8		X	Fisioterapia
2 2001	20/08/83	18	2º G In	F	9	8	5	2	1	4	3	7	6		X	Psicologia
2 2001	08/06/77	27	3º G Co	F	7	9	5	3	2	4	1	6	8		X	Administração
2 2001	02/10/84	17	2º G In	F	9	8	5	4	1	3	2	6	7		X	Hotelaria
2 2001	26/03/81	20	2º G Co	M	9	4	6	3	2	5	1	7	8	X		Medicina
1 2000	04/10/77	22	3º G In	F	9	8	7	2	1	6	3	5	4		X	Medicina
1 2000	01/08/82	17	2º G In	F	8	5	6	2	1	4	3	9	7		X	Direito
1 2000	28/07/83	16	2º G In	M	9	5	3	2	1	7	4	6	8		X	Agronomia
2 2001	18/07/83	18	2º G Co	M	9	6	8	1	2	5	3	4	7		X	Medicina
2 2001	17/06/81	20	2º G Co	F	7	6	4	1	3	5	2	8	9		X	Jornalismo
2 2001	11/04/83	18	2º G Co	M	9	1	2	8	5	3	4	7	6		X	Eng. Telecomunicações
1 2000	01/11/68	31	2º G Co	M	7	6	9	2	1	5	3	4	8		X	Matemática
<b>TOTAL: 55 válidos</b>					<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>13</b>	<b>33</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>8</b>	<b>47</b>	

Conforme a Tabela 1, pode-se observar que o motivo mais assinalado no Questionário como sendo o que mais influenciou na hora de decidir sobre uma profissão foi o "pelo interesse que sente pelas atividades relacionadas com a profissão", demonstrado com a letra E na Tabela 1. Em segundo lugar ficou "pelo interesse que despertam certas matérias do curso" e, em último, ou seja, que nenhum respondente marcou como sendo o número 1(um) ficaram: "por tradição da família", "por sugestão de amigos ou professores", "por ser a mais fácil" e "por exigir menor número de anos de estudo". Dessas variáveis, a que mais recebeu a marcação 9 (nove), ou seja, além de não ter sido escolhida como a mais influente 1 (um), foi votada como a que menos influenciou, foi a variável "por tradição da família" marcada por 35 dos 55 respondentes do Questionário (63,64%).

A Figura 7, a seguir, mostra a porcentagem de respondentes em cada alternativa (Motivo).





**Figura 7** - Porcentagem de respondentes por motivos que influenciaram a escolha profissional.

Das 55 pessoas que responderam o questionário, 47 (85,46%) disseram estar, ainda, em dúvida sobre a profissão que escolheram e 8 (14,54%) afirmaram estar certos e satisfeitos da escolha que fizeram. Diversas profissões foram citadas, como mostra a Tabela 2 a seguir.

**Tabela 2** – Divisão das profissões citadas em áreas de acordo com o GIIPE 2002 (CIEE).

Humanas		Biológicas		Exatas		Outros	
Administração	2	Biologia	1	Agronomia	1	Área de Saúde	1
Arquitetura	1	Farmácia	1	Engenharia da Computação	1	Jogador de Futebol	1
Artes Gráficas	1	Fisioterapia	2	Engenharia de Áudio	1	Técnico em Enfermagem	1
Comércio Exterior	1	Medicina	6	Engenharia de Telecomunicações	1	<b>Não sei</b>	6
Comunicação	2	Medicina Veterinária	2	Engenharia Mecatrônica	1		
Direito	4	Nutrição	3	Matemática	1		
História	1			Processamento de Dados	2		
Hotelaria	1			Química	1		
Jornalismo	2						
Pedagogia	1						
Psicologia	1						
Publicidade	1						
Tradução	2						
Turismo	2						

Dentre as profissões mais citadas estão: Comunicação, Tradução, Administração, Turismo, Medicina, Nutrição, Jornalismo, Direito, Medicina Veterinária e Fisioterapia, além de cursos técnicos como Técnico em Enfermagem e outras profissões como Jogador de Futebol. Dividindo em áreas, a área com mais profissões citadas foi a de Humanas com 22 profissões, em seguida está a área de biológicas com 15 e, com menos profissões citadas, está a área de exatas com 9 (nove) citações. A coluna “outros” inclui cursos técnicos, profissões sem uma área específica e pessoas que responderam que ainda não sabem qual profissão irão escolher.

## 5. DISCUSSÃO

O levantamento feito nesta monografia demonstrou que a variável que mais impacta na hora de escolher uma profissão é o interesse que a pessoa sente pelas atividades relacionadas com a profissão. Dos 55 respondentes selecionados, 33 marcaram esta variável como a mais impactante, representando 60% da amostra respondente. Porém, houve uma outra alternativa que também teve um peso muito grande (23,7% dos respondentes) que foi o interesse despertado por certas matérias do curso.

De acordo com Gonçalves (1980), o interesse pela ocupação é muito importante e deve ser levado em consideração na hora da escolha profissional. Porém, além do interesse deve-se levar em conta também a aptidão pela profissão para escolhê-la. Neste caso, a alternativa G (por estar mais de acordo com minhas capacidades), deve estar entre as principais variáveis que motivam a escolha profissional. Nesse levantamento, a opção G foi a terceira mais escolhida pelos respondentes (cinco marcações), significando 9% da amostra, mostrando estar de acordo com a literatura.

Dois respondentes marcaram a opção “por sugestão da família” como aquela que mais os motivou a escolher tal profissão. Conforme a literatura, isso pode acarretar tanto em problemas futuros como frustração com a profissão, quanto em tensão e grandes dúvidas na hora da escolha profissional, pois de acordo com Weil (1966), uma das dificuldades mais freqüentes na hora de escolher uma profissão é exatamente a discordância entre a vontade dos pais e a dos filhos.

As alternativas “por tradição da família”, “por sugestão de amigos ou professores”, “por ser a mais fácil” e “por exigir menor número de anos de estudo”, foram as únicas alternativas que não foram marcadas pelos respondentes com o número 1 (um), ou seja, como principal influência na escolha profissional. Isso demonstra uma preocupação maior das pessoas em dar importância a opiniões pessoais como interesses e, ainda, opiniões da família, na hora de escolher uma profissão, ao invés de levar em consideração caminhos nos quais são

desnecessários um autoconhecimento ou uma história de vida em que as atividades da profissão se adequem às suas necessidades. Gonçalves (1980) ressalta que deve-se levar em conta tanto os aspectos psicológicos, quanto os sociais e os biológicos na hora de escolher uma profissão. Só com esses critérios a ocupação se torna mais adequada ao autoconceito do sujeito. Os dados obtidos nesta pesquisa demonstram uma preferência dos respondentes por alternativas onde o reforço é mais atrasado do que em outras alternativas. Porém, esses reforços têm maior probabilidade de serem mais reforçadores.

A alternativa 'tradição da família' foi a mais escolhida pelos respondentes com o número 9 (nove), ou seja, como a que menos influenciou na escolha profissional. Isso demonstra que o conceito que se tinha antigamente de que os filhos deveriam seguir a profissão dos pais ou que os pais deveriam escolher a profissão dos filhos (Isolda, Holmer e Paes, 1974), tem se tornado um mito, tendendo a estar obsoleto.

Outro ponto relevante é o fato de 47 dos 55 respondentes colocarem que ainda têm dúvidas quanto à escolha, enquanto 8 (oito) respondentes (14,5% da amostra) marcaram ter certeza da profissão escolhida. O que é importante ressaltar é que esta é uma amostra enviesada, já que a busca pelos dados foi realizada dentro de um serviço de orientação vocacional. Assim, a maioria deveria, portanto, ter dúvidas sobre a escolha profissional que iria realizar. Essa situação de 'certeza' dos 14,5% da amostra, demonstra existir mais um conflito na hora da escolha, pois se o respondente tem certeza da escolha que fez, não deveria, por sua vez, estar buscando ajuda para fazê-la. Essa situação reflete uma falta do respondente se autoconhecer ou, ainda, o quanto são variantes a magnitude, a frequência, a duração, a qualidade, entre outras características do reforço que será obtido escolhendo uma profissão, colocando o indivíduo em um conflito ainda mais difícil e complexo do que realmente é.

Outras discussões devem ser levantadas a respeito do procedimento de busca documental, já que o procedimento de aplicação do Questionário Objetivo não foi previamente elaborado para este fim. No projeto de Orientação Vocacional do CENFOR, o questionário é aplicado sem qualquer ênfase no quanto é

importante responder o Questionário consciente do que se responde e tendo refletido antes sobre as alternativas que estão sendo marcadas. Geralmente, o Questionário é entregue ao orientando no primeiro encontro e deve ser devolvido ao Centro no próximo encontro marcado. O sujeito deve respondê-lo em casa, com tranquilidade. Porém, muitos respondem na hora, com pressa e sem realmente avaliar o que deve se levar em conta para a escolha de uma profissão. Desta forma, os dados podem não demonstrar, de fato, o que impacta na escolha de uma profissão, mas tornam-se válidos a partir do momento em que um dos objetivos do Questionário no Projeto é o de realizar este levantamento para uma entrevista de devolução mais funcional. Além do mais, a amostra desta pesquisa é abrangente e randômica, tornando esta pesquisa mais empírica.

Se há uma busca em entender o comportamento de escolha dentro da abordagem da Análise Experimental do Comportamento, pode-se perceber que se a variável 'interesse que sente pelas atividades relacionadas com a profissão' foi a mais escolhida como impactante na escolha, ela deve ser mais reforçadora do que as outras alternativas oferecidas pelo Questionário. Levanta-se, porém, o questionamento sobre a adequação deste Questionário ao tema levantado nesta pesquisa. O questionário atende ao objetivo proposto pela pesquisa de levantar as principais variáveis que impactam na escolha profissional, mas outras pesquisas na área ainda devem ser feitas para que as conclusões sejam ainda mais empíricas e próximas da realidade.

Outras variáveis não mencionadas no Questionário Objetivo devem aparecer numa próxima pesquisa. Para isso, uma sugestão é fazer um questionamento subjetivo, de forma que a resposta discursiva dê ainda mais informações ao pesquisador. A partir desses resultados, um questionário deve ser elaborado e aplicado, necessariamente, com o propósito de realizar este levantamento, para que se tenham menos variáveis ambientais que interfiram no resultado da pesquisa.

## 6. CONCLUSÃO

O objetivo central deste estudo foi o levantamento das principais variáveis que impactam na escolha profissional. Após a pesquisa documental realizada no arquivo do projeto de Orientação Vocacional do CENFOR – Centro de Formação de Psicólogos do UniCEUB, concluiu-se que a variável que mais impacta na hora da escolha da profissão é o interesse que se sente pelas atividades relacionadas à profissão.

Em ordem de preferência, pode-se classificar o levantamento das variáveis que mais impactam até as que menos impactam na seguinte ordem: ‘pelo interesse que se sente pelas atividades relacionadas à profissão’, ‘pelo interesse que lhe despertam certas matérias do curso’, ‘por estar mais de acordo com suas capacidades’, ‘porque oferece maiores vantagens econômicas’, ‘por sugestão da família’, ‘por sugestão de amigos ou professores’, ‘por ser a mais fácil’, ‘por exigir menor número de anos de estudo’ e ‘por tradição da família’.

A partir disso, sugere-se que a pessoa que está na fase de escolha da profissão deve pesquisar, antes de tudo, quais as profissões existentes atualmente, quais que lhe despertam interesse, quais as matérias do curso, o que já se tem de habilidade e conhecimento para exercer essa profissão, o que ainda é necessário ser desenvolvido ou aprendido e quais as vantagens e desvantagens de exercer essa profissão.

A partir do momento em que se obtém todas essas informações, pode-se obter, mais facilmente, pistas sobre que tipo de reforço será obtido nessa escolha, diminuindo os conflitos nela existentes. Porém, fica clara a necessidade de uma nova pesquisa na área para que se confirmem as variáveis pesquisadas nesta monografia e para que se levantem outras que também demonstrem ser impactantes em uma escolha profissional.

Uma sugestão para a área de orientação profissional pode ser feita com base nestes resultados, como, por exemplo, a criação de um serviço de orientação profissional que se empenhe, juntamente com o orientando, em descobrir todas essas informações contextuais supracitadas. Assim, além de poder ajudar o

sujeito a se autoconhecer e se autocontrolar, pode-se facilitar, e muito, a realização de um processo de decisão profissional mais adequado à esse sujeito, tornando a orientação um processo funcional.

## 7. REFERÊNCIAS

ALVES, Bianca (2000). *Motivação humana e as organizações: uma abordagem fenomenológico-existencial*. Jornal Existencial On Line, Caderno de temas existenciais - Edição especial. RJ: SAEP – Sociedade de Análise Existencial e Psicomaiêutica. Site: [www.existencialismo.org.br](http://www.existencialismo.org.br)

BANDURA, A. & WALTERS, R. (1963). *Social Learning and Personality Development*. New York: Holt, Rinehart and Winston, Inc.

BAUM, W. M. (1974). On two types of deviation from matching: bias and undermatching. *Journal of the Experimental Analysis of behavior*, 22, 231-242.

CATANIA, A.C. (1999). *Aprendizagem: comportamento, linguagem e cognição*. Porto Alegre: ARTMED.

COSTA, A. E. B. (2001). *Motivação e Realização Pessoal*. Revista de Pesquisadores da Psicologia no Brasil, ano 1, nº 02. Juiz de Fora: Revista PSIBrasil.

DORIN, L. (1981). *Enciclopédia de Psicologia Contemporânea: Dicionário Ilustrado de Psicologia*. São Paulo: Livraria Editora Iracema.

GIBSON, R. L. (1975). *Orientação para a escolha profissional* (W. Millan e A. Penteado, trads). São Paulo: Editora Pedagógica Universitária – EPU (Trabalho original publicado em 1927).

GIPE 2002 (2002) – Guia Interativo de Informações Profissionais e Educacionais. CD-ROM elaborado pelo CIEE – Centro de Integração Empresa-Escola. GPE, Sonopress.

GONÇALVES, M. D. (1980). *Escolha a sua profissão: para jovens de 12 a 18 anos*. Rio de Janeiro: Editora Tecnoprint Ltda.

ISOLDA, HOLMER & PAES (Coord.). (1974). *Escolha uma profissão: informações para candidatos do ensino superior no Rio Grande do Sul*. Porto Alegre: Edições UFRGS.

MANSÃO, C. S. M. & SADALLA, M. F. A. (2002). Sentimentos e preocupações dos pais no processo de escolha profissional dos filhos [Resumo]. Em Sociedade Brasileira de Psicologia (org.), *Resumos de Comunicação Científica, XXXII Reunião Anual de Psicologia* (p.233). Florianópolis: SBP.

MIGUEL, C. F. (2000). *O conceito de Operação estabelecadora na análise do comportamento*. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 16, 259-267.



MILLENSON, J. R. (1967). *Princípios da análise do comportamento*. Brasília: Coordenada.

NEVES, S. M. M. (1989). *Comportamento de escolha em humanos – influência de diferentes frequências e magnitudes do reforço*. Dissertação de Mestrado, Universidade de Brasília, Brasília.

NOGUEIRA, I. S. (2001). *Análise do comportamento de escolha entre tarefas de montagem de quebra-cabeças com crianças pré-escolares*. Dissertação de Mestrado, Universidade de Brasília, Brasília.

PELLETIER, D., NOISEUX, G. & BEJOLD, C. (1977). *Desenvolvimento Vocacional e crescimento pessoal – enfoque operatório*. (Ephraim, Ferreira e Alves, trans). Rio de Janeiro: Ed. Vozes (obra originalmente publicada em 1974).

SKINNER, B. F. (1994). *Ciência e Comportamento Humano*. 9ª Edição. São Paulo: Ed. Martins Fontes (obra originalmente publicada em 1953).

SOARES, D. H. P. (2002). *A escolha profissional do jovem ao adulto*. São Paulo: Summus Editorial.

VASCONCELOS, L. A. (1988). *Esquemas concorrentes: interações entre privação e magnitude do reforço na determinação de escolha e preferência*. Dissertação de Mestrado, Universidade de Brasília, Brasília.

WEIL, P. (1966). *Sua vida, seu futuro – Guia prático de orientação e informação sobre escolha da profissão*. 2ª Edição. São Paulo: Ed. Civilização Brasileira S.A.

## **ANEXOS**

## **ANEXO 1**

## **ANEXO 2**















